

アメリカ・カナダの州立大学及び岩手大学の技術支援体制

～ 技術組織の再編及び評価システムの構築に向けて ～

日時：平成17年11月11日 15時から17時

会場：福井大学（文京キャンパス）総合研究棟Ⅰ 1階 小講義室

講師：吉田 純 氏（岩手大学技術部農学部技術室 技術専門職員）

福井大学技術部は、人事労務課のご協力を得ながら講演会を企画実施しました。講演内容は講師自らがアメリカとカナダにある五つの州立大学を訪問し、海外の技術職員の現状と技術支援体制の調査、その成果を受けて岩手大学技術部等が検討した技術部組織のあり方を紹介して頂いた。

講演は、事前に準備された講演資料に沿って、技術職員の雇用形態、技術支援体制、組織形態、組織運営、技術業務、人事評価システムを中心に訪問した各大学の具体例をあげながら進められた。技術業務の例として、カリフォルニア大学デービス校のオンライン授業、コースデザイン、マルチメディアを活用した教材の開発・制作、ハワイ大学では幾つかの島に分散したキャンパス間の遠隔



講演中の吉田 純 氏

授業を行うためのeラーニング教材の開発、パデュー大学のディスプレイ用の看板やネオンサインなどの設計・製作の特殊な技術等の技術支援の事例紹介があった。更に学科や研究室所属の **Technical Staff** は **Lab(Laboratory) Technician** などと呼ばれ **Lab** の安全管理や学生実験・実習の指導などに従事し、一般的に研究はしないで技術業務に専念しているようであるとの報告もあった。人事評価システムは、公正かつ合理的に評価基準・評価項目、評価結果に対する異議申し立てなどがシステムの的に確立している模様でカリフォルニア大学デービス校、パデュー大学での取組みが紹介された。しかしながら、大学予算の削減で

Technical Staff を削減し、**TA** や学部学生の活用、或いは企業からの外部資金を得て臨時的に人員を確保している厳しい側面も紹介された。

海外の調査結果を踏まえて、国立大学法人の技術組織の在り方について述べられた。自立する組織とは、「組織の構成員が無意識に互いに協調しながら目指す目的に向かって個々の役割を果たす事で、組織全体の活動、最終的には大学全体の活動につながるようにマネジメントされた組織」が望まれ、教員組織、事務組織、技術組織の交わりをアーサー・ケストラーのホロン経営の概念図を使って説明があり、三位一体の大学が「自立・自律」する本来あるべき姿であるとの考えが述べられた。また、国内では州立大学のようにマネジメントを専門とする者の配置が困難で、組織内のグループの責任者と組織全体の運営を務めるマネジメント業務を行う管理監督者の教育とポートフォリオ・マネジメント (**Portfolio Management**) による適正な人員配置の必要性も提案された。技術職員は日常の技術業務を遂行し、新しい知識・技術・情報を自主的に吸収して自己の技術力を磨く努

力が常に要求される特殊な職種であるため、基本的にはスタッフ制が有効と考えつつ、ライン制とスタッフ制の中間的階層が理想的であるとの見解も示された。職務評価は、教育研究、社会貢献に係わった技術業務を重視し、評価指針、評価項目、評価基準、評価プロセスを職員に対し明確に公表し、評価に対する異議申し立て制度の導入が今後の課題であろうと述べられた。

岩手大学は、教育研究等の技術支援を担う技術職員は岩手大学の共通の財産として継承・発展させるとともに、業務の機能集約と効率化を図るため、技術部は全学的に一元化する組織再編と人事評価システムの構築に対する技術職員検討部会の最終案が紹介された。

福井大学においても、教員組織、事務組織の再編及び評価システムの導入が検討されています。技術部に対しても平成18年4月実施で「技術部組織の見直し」が進められています。このような時期に、海外の技術支援の優れた点の紹介とその成果を参考に岩手大学が取込んだ技術部組織の在り方は、福井大学技術部の今後の活動に非常に有益な話題提供であったと思います。

最後に、今回の講演会を企画するにあたり、講演を気軽に引受けて頂いた岩手大学の吉田純氏にお礼申し上げますとともに、人事労務課、国際・研究推進課の関係者の多大なご支援を頂きました。ここに深く感謝申し上げます。

(文責：鈴木 重寛)

